



Võõrtöötajate ärakasutamine: ADSTRINGO projekti tulemuste tutvustus

Kadri Soo
Anna Markina
Tartu Ülikool

ADSTRINGO



With the financial support of the Prevention of
and Fight against Crime Programme
European Commission - Directorate-General Home Affairs

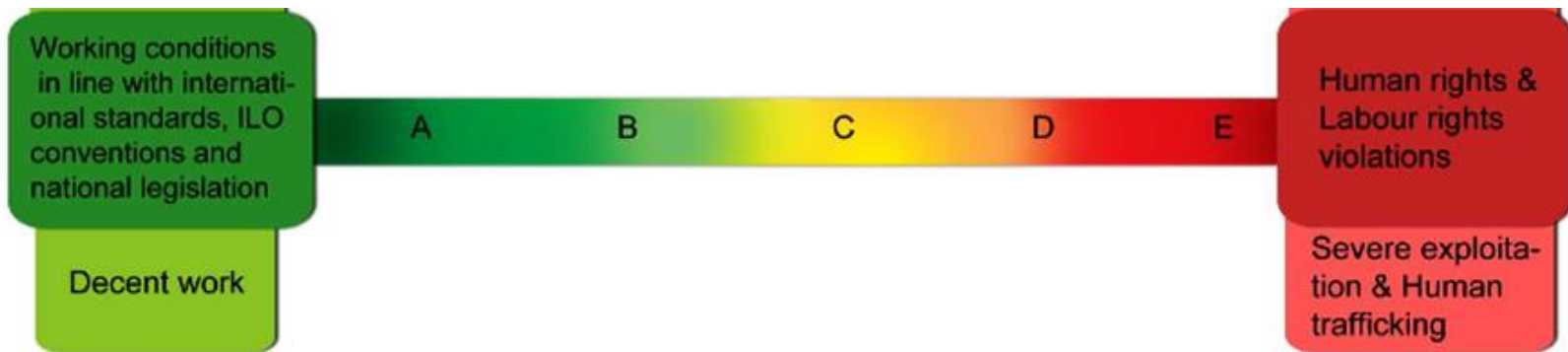
Uuringus püstitatud küsimused

- Millised on peamised tegurid, mis on viinud tööalase ärakasutamiseni värbamisprotsessis?
- Millisete tööalase ärakasutamise situatsioonidega on Eesti elanikud puutunud kokku välismaal?
- Millised on peamised tööalase ärakasutamise toimumise mehhanismid?
- Millised on peamised tööalase ärakasutamise riskifaktorid?
- Kuidas praegused seadusandlikud ja institutsionaalsed meetmed vastavad tööalase ärakasutamise ja sunniviisilise töö eesmärgil toimuva inimkaubanduse olukorrale?

Sunniviisilise töö tunnused (ILO, 2012)

- Töötaja haavata olukorra ärakasutamine;
- Pettus;
- Töötaja liikumise piiramine;
- Töötaja isolatsioon;
- Füüsiline ja seksuaalne vägivald;
- Hirmutamine ja ähvardamine;
- Passi ja muude isikuttõendavate dokumentide äravõtmine;
- Palga kinnipidamine või töötajale palga maksmisest keeldumine;
- Võlaorjus/võlaga seotud tööjõud;
- Väga halvad, alandavad töö- ja elutingimused;
- Ülemäärane ületunnitöö.

Töötingimuste kontiinum – korralikest tingimustest inimkaubanduseni



- A. **Workers in decent work conditions. General good standards including good living conditions and fair wages.**
- B. **Workers who knows the type of work they are recruited for and the working conditions, but who experience relatively hard conditions and low wages – all within the limits of national labour law and international standards and legislation.**
- C. **Workers / victims, who knows the type of work and working conditions they are recruited for, but do not have sufficient information, insight or experience that allows them to predict unreasonable pay and working conditions, and who may feel that they are trapped in the given situation on account of limited options and limited knowledge of their rights. Here, the working relationship involves actual labour exploitation and breaches of labour legislation.**
- D. **Victims of false information (misapprehension) in the recruitment process, who, during the work, may also be subjected to threats of reprisals (e.g. redundancy without pay, etc. to which they are entitled). Their vulnerability is being exploited, and they may be sent to do work other than that which they were promised and/or forced to work under other conditions. They cannot leave the place without reprisals.**
- E. **Victims who have been forced and severely exploited including victims who have experienced kidnapping,**

Probleemid lepingute sõlmimisega (1)

- Lepingut ei sõlmita enne välisriiki tööle asumist
- Tööandja lükkab lepingu sõlmimist pidevalt edasi
- Sõlmitud leping ei vasta sihtriigi seadustele/kollektiivlepingu nõuetele
- Leping on keeles, millest töötaja ei saa aru
- Tööandja keeldub lepingu sõlmimisest (hilisemad seletused: „prooviajaga töötaja“, suuline tööleping, eitab töösuhte olemasolu)

„Ma ütlesin neile kohe, et sõlmime töölepingu. Nemad: „Hästi, aga esmalt vaatame, kuidas sa töötad. Ootame veidi.“ See oli aprilli lõpus. Ja nad muudkui ütlesid mulle homme, homme. Nad mängisid ajaga.“ (Intervjueeritud töötaja)

Probleemid lepingute sõlmimisega (2)

- Lubatud tööleping ei ole tegelikult tööleping (vaid töövõtuleping, vm dokument)

„Kui ma olin töötanud juba peaaegu terve nädala, siis nad andsid mulle kaheleheküljelise inglisekeelse lepingu. Lehekülje ülal oli suurte tähtedega kirjutatud „LEPING“ ja all oli väikeste tähtedega alapealkiri „Ettevõtte sisekorra eeskirjad“. Kuna ma oskan inglise keelt, /.../ siis ma lugesein selle läbi ja taipasin, et see ei ole mitte tööleping, nagu meile lubati, vaid sisekorraeeskirjad. Nende reeglite sisu oli selline, et seal oli kaks lehekülge täis trahve. Ütleme näiteks, et kui sa jääd tööle hiljaks, saad trahvi. Trahvid olid meeletud – sada, kakssada, viissada eurot. Valju muusika eest, lõhutud vara eest.“ (Intervjueeritud töötaja)

Palga ja lisatasude maksmisega seotud probleemid (1)

- Seadustes või kollektiivlepingus kehtestatust/ varem kokku lepitust väiksema palga maksmine
- Töötasu mittemaksmine tööootel olles
- Ületunnitöö, pühadel ja puhkepäevadel töötamise eest lisatasu mittemaksmine
- Puhkusehüvitise mittemaksmine
- Palga maksmisega viivitamine
- Osa väljamakstud palga tagasinõudmine

Palga ja lisatasude maksmisega seotud probleemid (2)

- Palga maksmine osade kaupa, osalt ümbrikupalgana
- Palga mittemaksmine

„Ühel korral sain palga korralikult ja siis tuli mingi paarsada-kolmsada eurot raha. /.../ Siis hakkasin vaatama, mis tunnid mul on ja mis makstud. Avastasin, et on tehtud kavalalt, et osa summast on kantud, siis tuleb uus palk, see on õigesti kantud ja siis järgmine on jälle poolik. /.../ Ja lõpuks oli nii, et enam ei tulnud raha.“ (intervjueeritud töötaja)

Töö- ja puhkeajaga seotud probleemid (1)

Ületundide tegemine oli pigem reegel kui erand

Tööandja reaktsioon vaba päeva küsimisel:

- keeldumine
- hirmutamine (lahti laskmisega)
- manipuleerimine (töö andmisega)

„Aga küsima läksid [vaba päeva], siis öeldi sulle, et sa võid Eestisse minna, et laevad sõidavad.“ (intervjueeritud töötaja)

Töö- ja puhkeajaga seotud probleemid (2)

Tööaja arvestamine:

- Tööandja vähendas/ei lubanud kirja panna „üleliigseid“ töötunde
- Töö tegemiseks nähti ette oluliselt vähem aega, kui tegelikult läks. Palka arvestati ettenähtud aja järgi
- Väljaspool traditsioonilist tööaega tehtud tunnid ei läinud arvesse (puudus ülevaataja)
- Tööobjektide vahet liikumiseks kulunud aja tööaja hulka mittearvestamine, sõidu mitte kompenseerimine

„Mõnikord ta kärpis töötunde. Ta ütles: „Me ei saa maksta sulle seda. Seda on liiga palju. Sa koristasid restorani liiga kaua. Sa oleksid pidanud tegema seda 3 tundi, aga sa tegid hoopis 5-6 tundi.“ (intervjueeritud töötaja)

Elamistingimused

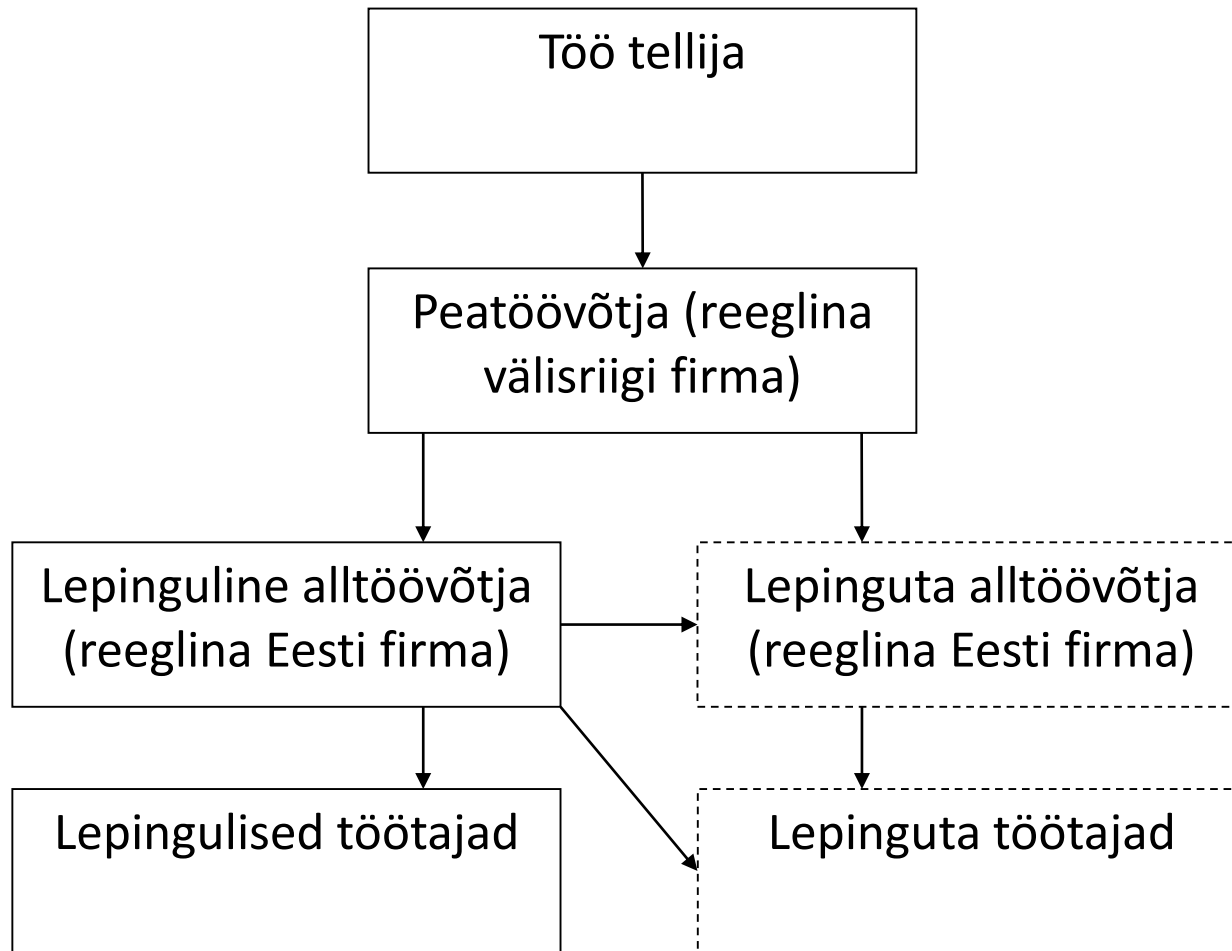
- Kehvade ja sihtriigi standardiga võrreldes halvemate majutustingimuste pakkumine
- Ülerahvastatus
- Puudulikud olme- ja sanitaaringimused
- Elamine kontoris
- Tööandjal õigus alluvaid ühest korterist teise tõsta oma huvidest lähtuvalt
- Üür ebamõistlikult kõrge, ei sõltunud korteris elavate inimeste arvust
- Tööandjapoolne kontroll (liikumine, suhtlemine, vaba aja veetmine)
- Töötajatel puudub õigus elamistingimuste osas kaasa rääkida, kurtmisele võivad järgneda sanktsioonid

Muud ärakasutamise viisid

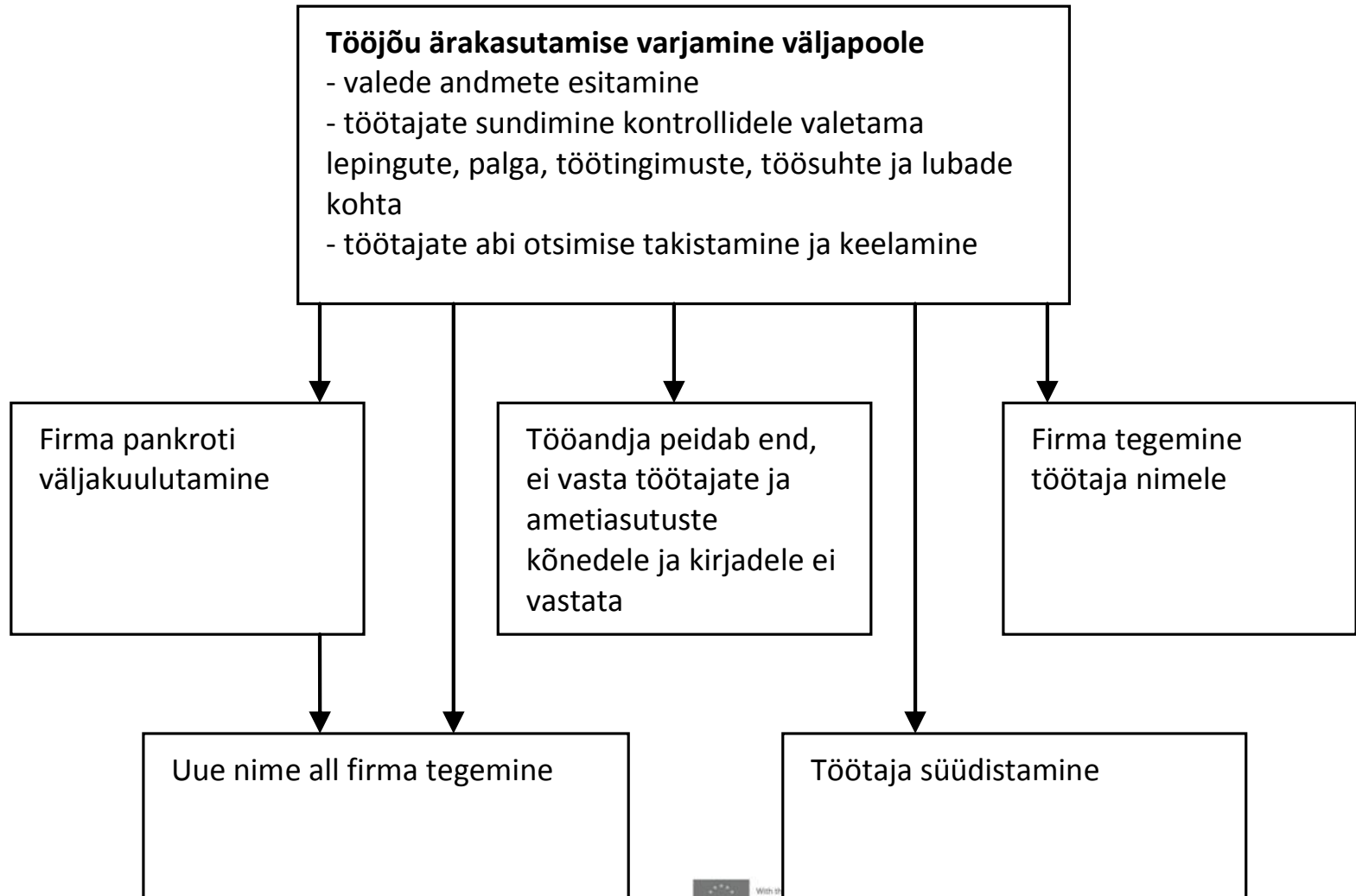
- Sõltuvussuhte loomine
- Sotsiaalne isoleerimine
- Trahvide ja võlgade tekitamine
- Füüsiline ja seksuaalne vägivald

„Aga noh, mul on siin näiteks mehel oli selline firma, ka eesti firma [nimetab firma nime]. Nemad võtsid täiesti palgast maha selliseid rahasid, mis keegi oli kuskil rääkinud, et nemad olid mingid toolid ära lõhkunud või, lausa 300 summad. Me pöördusime lausa juristi poole. Uskuge või mitte, isegi jurist ei saanud seda raha meile tagasi. Nad saatsid lõpuks sellise kirja minu mehele, et selle nimelist meest ei ole kunagi nende firmas tööd teinudki.“ (intervjueeritud töötaja)

Võõrtööjõu ärakasutamise võimalik skeem



Tööandja ebaseadusliku tegevuse varjamine ja „legitimeerimine“



Võõrtööjõu ärakasutamise riskifaktorid

- Haavatavus
- Vähene teadlikkus õigustest, seadustest, kohalikest oludest, abi saamise võimalustest, rääkimata tööalasest inimkaubandusest ja ärakasutamisest
- Kehv võõrkeel(t)e oskus
- Kõrge usalduslikkus

„Teadmatuse ja haavatavuse ärakasutamine ongi tööalase ärakasutamise aluseks. /.../ Inimesed on väga usalduslikud, nad ei uuri tööandja tausta, ei vaata, millega ta on tegelenud. Tööandjad kasutavad inimese keerulist olukorda ära. Inimesed, kes lähevad välismaale tööle, neil ei ole siin õiget tööd ja sissetulekut. Seda kasutavad tööandjad ära ning rakendavad survemeetodeid. Näiteks sunnivad inimesi tegema ületunnitöid.“ (ekspert)

- Venekeelsete töötajate suurem haavatavus

„Meie hinnangul on hästi palju hakanud kandideerima venelased. Eesti venelased, kes tahavad Soome tööle. Vot nende teadlikkus on nullilähedane. /.../ Neil pole aimugi sellest maksusüsteemist, sellest elamiskorraldusest, tagatisrahadest, mida tuleb korteri üürimisel maksta.“ (intervjuu tööandjaga)

Kontakt:

Anna Markina

anna.markina@ut.ee

Kadri Soo

kadri.soo@ut.ee